

RADNI ODNOSI

1. Naknada štete dosuđene i naplaćene zbog profesionalne bolesti ne može se zbog pogoršanja zdravstvenog stanja ponovno dosuditi.

Iz obrazloženja:

Odredbom čl. 2. Zakona o obeštećenju radnika profesionalno izloženih azbestu (N.N., br. 79/07. – dalje u tekstu: Zakon) propisano je da pravo na podnošenje odštetnog zahtjeva iz članka 1. ovog Zakona ima radnik koji je tijekom rada kod poslodavca bio profesionalno izložen azbestu i kojem je utvrđena profesionalna bolest uzrokovana azbestom.

Pravo na podnošenje odštetnog zahtjeva iz čl. 2. ovoga Zakona imaju i osobe kojima je pravomoćnim sudskim presudama dosuđena naknada štete zbog profesionalne bolesti uzrokovane azbestom, a koje se nisu mogle naplatiti od pravne osobe ili fizičke osobe - poslodavca kod koje su radile na radnom mjestu na kojem su bile izložene djelovanju azbesta kao ni u stečaju koji je otvoren nad tom pravnom ili fizičkom osobom (čl. 3. istoga Zakona).

Tuženo tijelo odbilo je zahtjev uz obrazloženje da se u konkretnom slučaju radi o podnositelju zahtjeva koji je svoje pravo ostvario, odnosno naplatio na temelju pravomoćne sudske odluke, pa stoga ne postoji zakonska osnova za isplatu odštetnog zahtjeva Povjerenstva.

Imajući u vidu utvrđeno činjenično stanje te citirane odredbe Zakona, Sud smatra da je pravilno postupilo tuženo tijelo kada je odbilo zahtjev tužitelja utvrdivši da je prema zakonu neosnovan. Naime, tužitelj je od dvije mogućnosti za obeštećenje iskoristio onu propisanu odredbom čl. 3. Zakona. Budući da mu je dosuđena naknada štete u cijelosti isplaćena, nema mogućnosti da mu se pozivom na odredbu čl. 2. i 3. Zakona isplati još i traženi iznos. Radi se o jednokratnoj naknadi štete, pa u slučaju da je priznata ili dosuđena naknada štete zbog profesionalne bolesti uzrokovane azbestom naplaćena, nema zakonske mogućnosti da se zbog pogoršanja zdravstvenog stanja prizna ili dosudi naknada štete.

Visoki upravni sud RH, Us-9017/10 od 18. 7. 2013.

2. Povrede obveza iz radnog odnosa koje mogu biti razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu nisu propisane Zakonom o radu niti moraju biti propisane Pravilnikom o radu poslodavca, a moguće je da sama povreda obveze iz radnog odnosa bude razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Iz obrazloženja:

Naime, Zakonom o radu nisu unaprijed propisane povrede obveza iz radnog odnosa za koje je moguće dati izvanredni otkaz ugovora

o radu niti postoji zakonska obveza poslodavca da sastavi listu osobito teških povreda kao razloga za izvanredni otkaz ugovora o radu u smislu odredbe čl. 108., st. 1. Zakona o radu (N.N., br. 149/09.).

Poslodavac doduše može (ali ne mora) unaprijed Pravilnikom o radu sastaviti listu osobito teških povreda radnih obveza, ali i u tom slučaju radi se samo o primjerice navedenim povredama. Utoliko nije utemeljeno pravno shvaćanje revidenta iz čijih se navoda može zaključiti da odluku o otkazu smatra nezakonitom zato što ne postoji zakonska zabrana napuštanja teretnog vozila poslodavca bez nadzora.

Poslodavac je u ovom slučaju dao jasnu uputu o načinu postupanja s kamionima natovarenima robom, a tužitelj je postupio suprotno uputi i više dana bez nadzora ostavio kamion natovaren robom, čime je postupio protivno izričitoj uputi poslodavca, pri čemu nije odlučno što napuštanje vozila nije imalo za posljedicu krađu robe iz kamiona.

Ograničavajući se na određeno navedene revizijske razloge na koje se pozvao tužitelj, ovaj Sud je našao da je odbijanjem tužbenog zahtjeva materijalno pravo pravilno primijenjeno.

Vrhovni sud RH, Revr 61/12-2 od 12. 6. 2012.

3. Ako radnik na osnovi objektivne ocjene poslodavca nije pokazao potrebne sposobnosti u izvršavanju radnih zadataka, po isteku probnog rada poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu.

Iz obrazloženja:

Sudovi su odbili tužbeni zahtjev kao neosnovan ocijenivši da je tuženik tijekom postupka u smislu odredbe čl. 119., st. 1. Zakona o radu (N.N., br. 137/04. - pročišćeni tekst – dalje u tekstu: ZR) dokazao da je imao opravdani razlog za donošenje odluke o redovitom otkazu ugovora o radu tužiteljici u smislu odredbe čl. 106., st. 1., al. 2 ZR-a. To stoga što tužiteljica nije pokazala da ima radne kvalitete i osobine koje su potrebne za obavljanje poslova njezina radnog mjesta,

nije postigla očekivane rezultate niti je na zadovoljavajući način obavila radne zadatke koje je trebala obaviti. Budući da je odbijen tužbeni zahtjev tužiteljice za utvrđenje nedopuštenosti odluke o otkazu ugovora o radu, sudovi su također odbili tužbeni zahtjev za vraćanje tužiteljice na rad kod tuženika i tužbeni zahtjev za isplatu plaće i naknadu za troškove stana.

Tužiteljica u sklopu revizijskog razloga pogrešne primjene materijalnog prava navodi da tuženik nije imao opravdani razlog za donošenje odluke o otkazu ugovora o radu, te da nije poštovao propisani postupak prije otkazivanja ugovora o radu jer joj nije omogućio iznošenje obrane.

Odredbom čl. 31. ZR-a propisano je da se prilikom sklapanja ugovora o radu može ugovoriti probni rad, a koji ne smije trajati dulje od šest mjeseci, u kojem slučaju ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Probni rad služi poslodavcu da provjeri osobine i sposobnosti radnika za obavljanje određenog posla i da po isteku probnog rada, u slučaju objektivnog nezadovoljenja na probnom radu, može radniku otkazati sklopljeni ugovor o radu. Takva provjera mora biti objektivna i ona se u svojim bitnim karakteristikama svodi na utvrđenje razloga iz čl. 113., st. 1., al. 2. ZR-a (osobno uvjetovani otkaz). Stoga se odluka o tome je li radnik zadovoljio na probnom radu, u pravilu, može donijeti istekom ugovorenog probnog rada.

Ako su tijekom probnog rada utvrđene pretpostavke iz čl. 113., st. 1., al. 2. ZR-a, tj. činjenice iz kojih proizlazi da radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti, kao i kod svakog drugog ugovora o radu kojim nije ugovoren probni rad, može se donijeti odluka o otkazu ugovora o radu.

Prema pravnom shvaćanju ovog Suda, u konkretnom slučaju iz utvrđenih odlučnih činjenica proizlazi da tužiteljica nije iskazala dovoljni stupanj samostalnosti i sigurnosti u obavljanju svojih radnih zadataka i da nije uspjela uredno obavljati poslove koji su joj bili povjereni. Sto-

ga su pravilno nižešupanjski sudovi primijenili materijalno pravo iz čl. 113., st. 1., al. 2. ZR-a kada su ocijenili da u konkretnom slučaju postoje pretpostavke za redoviti otkaz ugovora o radu tužiteljici, pri čemu na pravilnost i zakonitost pobijane odluke ne utječe okolnost da tužiteljici nije omogućeno iznošenje obrane.

Vrhovni sud RH, Revr 1564/11-2 od 14. 11. 2012.

4. Rad bez zaštitnih naočala na poslovima elektrozavarivanja može biti razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Iz obrazloženja:

Predmet ovog postupka je utvrđenje nedopuštenosti odluke o otkazu ugovora o radu tužitelju, kao i zahtjev tužitelja da ga tuženik vrati natrag na rad na radno mjesto elektrozavarivača.

U postupku pred nižešupanjskim sudovima utvrđeno je:

- da su dana 15. rujna 2010. tuženikovi radnici radili u pogonima C. H. d.d., među ostalima, i tužitelj,
- da je C. H. d.d. tuženiku izdao upozorenje 16. rujna 2010. da su 15. rujna 2010. oko 8 sati četiri radnika tuženika zatečena da rade bez zaštitnih naočala na poslovima montaže polica na dijelu otvorenog skladišta, s time da u upozorenju isto tako stoji da su radnici tuženika i prije bili upozoreni zbog nenošenja zaštitnih naočala, te da im treba zabraniti daljnji rad u pogonima C. H. d.d.,

- da su tog dana u pogonima C. H. d.d., osim tužitelja, radili i J. Š., D. C. i B. R., također tuženikovi radnici,
- da su tužitelj i B.R. radili bez zaštitnih naočala,
- da je tužitelj osposobljen za rad na sigurnan način, te da mu je tuženik omogućio osposobljavanje i obrazovanje u vezi sa zaštitom na radu, kao i iz protueksplozijske zaštite,
- da je tužitelj na teret tuženika obavljao zdravstvene preglede,
- da je tuženiku zbog propusta njegovih radnika, među ostalim i tužitelja, prijetio gubitak posla, a tuženik je pretežiti dio poslova obavljao upravo u pogonima C. H. d.d.

S obzirom na takva činjenična utvrđenja, pravilno su nižešupanjski sudovi utvrdili da postoji opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu u smislu odredbe čl. 108. Zakona o radu. Činjenica da je tužitelj zatečen na radu bez propisanih zaštitnih naočala, u situaciji kada je C. H. d.d. izdao upozorenje tuženiku, te zabranio tuženikovim radnicima koji su zatečeni bez zaštitnih naočala daljnji rad u prostorima C. H. d.d., i prema mišljenju ovoga Suda predstavlja osobito važnu činjenicu zbog koje daljnji nastavak radnog odnosa između tužitelja i tuženika nije moguć. To posebice s obzirom na utvrđenje prvostupanjskog suda da je tuženik 95 % svoje djelatnosti obavljao upravo za C. H. d.d., pa je tužiteljevo ponašanje predstavljalo ujedno i opasnost za tuženika da izgubi posao.

Vrhovni sud RH, Revr 294/13-2 od 24. 4. 2013.

mr. sc. Rihard Gliha, dipl. iur., Zagreb